

Research Paper

Investigating the Impact of Women's Meritocracy on Isfahan's Urban Development in Line With Regional Planning

Saba Bakhshaish Ardestani*: PhD in Management, Department of Business Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 2023/12/09

Accepted: 2024/08/05

PP: 25-36

Use your device to scan and
read the article online



Keywords: Education,
Women's meritocracy,
Regional planning, Urban
development

Abstract

The aim of this research is to examine the impact of women's meritocracy on urban development, with a case study focusing on the Municipality of Isfahan. The research methodology is descriptive-survey from the perspective of implementation. The statistical population includes the female managers and employees working in the mentioned organization. A researcher-designed questionnaire was used as the data collection tool. Part of the study involved comparing the number of female staff and managers of the Isfahan Municipality between 2011 and 2020. Changes in urban program per capita during this period were also assessed. The findings indicated that women's higher education level ($r=0.59$) and elevated job positions ($r=0.72$) had a greater impact on urban development. Women's participation, training, and employment in organizational roles showed a direct, positive, and significant effect on urban development with a zero level of significance ($Pvalue=0.00$). Ultimately, women's meritocracy had a significant positive impact on urban development with an effect size above 3 ($F=3.50$). There was also a strong relationship between women's participation and urban development ($r=0.95$), surpassing other variables. When comparing the number of personnel and managers, it was found that the number of female employees increased during the period from 2011 to 2020, and during the same period, regional planning increased relative to the overall programs of the municipality. This suggests that increased occupancy of culturally suitable positions by female personnel in the Isfahan Municipality contributed to the enhancement of urban development within the municipality.

Citation: Bakhshaish Ardestani, S (2024). **Investigating the Impact of Women's Meritocracy on Isfahan's Urban Development in Line With Regional Planning**, *Journal of Regional Planning*, 14(55), 25-36.

DOI: 10.30495/jzpm.2024.32828.4305

* **Corresponding author:** Saba Bakhshaish Ardestani, **Email:** 4710062544@iau.ir , **Tel:**

Extended Abstract

Introduction

Considering the significant role of human resources in the development process, and knowing that both women and men together constitute the human resources of organizations, it is clear that women play a fundamental role in increasing productivity and fostering development. Although more women have entered the workforce and their numbers have grown quantitatively in recent years, qualitative inequalities remain, especially in reaching managerial levels and merit-based positions. Women have had a minimal share in being selected for top management roles and positions of competency. Nowadays, women show a greater inclination towards taking on management positions and demonstrating their competence in all areas, be they private or public. The role and performance of women in development largely depend on the economic and social development goals of societies. However, they can also become a crucial factor in the cultural transformation of human communities. The development process impacts both women and men in various ways. Fundamentally, culture is one of the most important factors in achieving development, making cultural development both a fundamental prerequisite and an essential goal of development itself. Consequently, many development experts, including officials from the United Nations, emphasize culture as one of the key factors in achieving development. In this context, urban development stands out as a foundation for sustainable economic growth. By creating and promoting a supportive culture, the path to development can be smoothed. Culture represents the way of life for people, and to advance and improve desirable living and working methods, cultural reform is essential. To achieve this objective, government and non-government organizations need to shift their perspectives, which requires management levels to adapt and elevate the competence of employees within organizations. The approach of meritocracy emerged in the 1990s within human resource management literature and quickly gained traction. Today, this approach is not only considered by businesses in developed countries but is also utilized by governmental organizations and companies. Meritocracy is a common and

recognized concept in organizational affairs, where competence denotes having the ability, skill, knowledge, worthiness, and qualification.

Methodology

The research method used in this study is descriptive-survey based on its nature and approach. Therefore, overall, this research is considered applied in terms of its objective and descriptive-survey in terms of its method. The statistical population consists of 450 female managers and staff working in the Isfahan Municipality. In another part of the study, the same statistical population was evaluated during the period from 2011 to 2019 (according to the Iranian calendar). The sample size in this study was determined using Cochran's formula, and based on the calculations, 207 managers and working staff were selected. The sampling method was random among the employees.

Results and Discussion

Due to the non-normal distribution of data, the Friedman test was used to examine the impact intensity of women's meritocracy. This test indicated that participation had a greater impact ($F=3.53$) compared to other variables on the meritocracy of women in urban development. Notably, the impact intensity of meritocracy itself was also above 3 ($F=3.50$), demonstrating a positive and significant impact ($p\text{-value}=0.00<0.05$) on urban development. Prioritization of the considered indicators was done through the Friedman test, revealing that, within the women's meritocracy component, the indicators of awareness and understanding of organizational goals and policies and proficiency in relevant technologies and tools ($\mu=5.73$) scored highest. In the women's participation component, teamwork presence in the organization ($\mu=4.56$) was most significant; within women's training, the use of women as educational trainers and inviting them to various seminars ($\mu=4.12$) were key. For appointing women to organizational positions, improved job performance due to a woman's experience and skills and promoting women to managerial roles based on their abilities ($\mu=7.16$) were crucial. Lastly, within urban development, the commitment to fairness and integrity stood out as critical in interactions with colleagues ($\mu=11.43$), significantly boosting urban advancement. The Spearman correlation test then assessed the relationship

between meritocracy and urban development. According to this test, with a significance level of zero ($P\text{value}=0.00<0.05$), all variables had a direct and positive relationship with urban development. Among these, female meritocracy ($r=0.91$) strongly correlated with a significance level of zero. Additionally, the relationship between women's participation and urban development ($r=0.95$) was stronger than other variables. Therefore, women's meritocracy contributes to urban development. This conclusion aligns closely with Abdolsabour's 2016 research findings, which determined that effective meritocracy influences organizational culture. The current study also highlighted that meritocracy has a positive and significant effect on urban development.

Conclusion

Due to the non-normal distribution of data, the Friedman test was used to examine the impact intensity of women's meritocracy. This test indicated that participation had a greater impact ($F=3.53$) compared to other variables on the meritocracy of women in urban development. Notably, the impact intensity of meritocracy itself was also above 3 ($F=3.50$), demonstrating a positive and significant impact ($p\text{-value}=0.00<0.05$) on urban development. Prioritization of the considered indicators was done through the Friedman test, revealing that, within the women's meritocracy component, the indicators of awareness and understanding of organizational goals and policies and

proficiency in relevant technologies and tools ($\mu=5.73$) scored highest. In the women's participation component, teamwork presence in the organization ($\mu=4.56$) was most significant; within women's training, the use of women as educational trainers and inviting them to various seminars ($\mu=4.12$) were key. For appointing women to organizational positions, improved job performance due to a woman's experience and skills and promoting women to managerial roles based on their abilities ($\mu=7.16$) were crucial. Lastly, within urban development, the commitment to fairness and integrity stood out as critical in interactions with colleagues ($\mu=11.43$), significantly boosting urban advancement. The Spearman correlation test then assessed the relationship between meritocracy and urban development. According to this test, with a significance level of zero ($P\text{value}=0.00<0.05$), all variables had a direct and positive relationship with urban development. Among these, female meritocracy ($r=0.91$) strongly correlated with a significance level of zero. Additionally, the relationship between women's participation and urban development ($r=0.95$) was stronger than other variables. Therefore, women's meritocracy contributes to urban development. This conclusion aligns closely with Abdolsabour's 2016 research findings, which determined that effective meritocracy influences organizational culture. The current study also highlighted that meritocracy has a positive and significant effect on urban development.



فصلنامه علمی برنامه ریزی منطقه‌ای

دوره ۱۴ شماره ۵۵، پاییز ۱۴۰۳
شاپا چاپی: ۶۷۳۵-۲۲۵۱ - شاپا الکترونیکی: ۷۰۵۱-۲۴۲۳
<https://sanad.iau.ir/journal/jzpm>



مقاله پژوهشی

بررسی تاثیر شایسته سالاری زنان بر توسعه شهری اصفهان در راستای برنامه ریزی منطقه‌ای

صبا بخشایش اردستانی*؛ دکتری مدیریت، گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف تحقیق حاضر، بررسی تاثیر شایسته سالاری زنان بر توسعه شهری با مطالعه موردی در سازمان شهرداری اصفهان می‌باشد. روش تحقیق حاضر از منظر شیوه اجرا، توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق روسا و کارکنان شاغل زن در سازمان مذکور بود. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخت بود. همچنین در بخشی از پژوهش به مقایسه تعداد پرسنل و مدیران زن شهرداری اصفهان در بین سال های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ پرداخته شد. در این بازه زمانی همچنین تغییر در میزان سرانه برنامه های شهری بررسی گردید. یافته های تحقیق نشان داد، میزان تحصیلات بالای زنان ($r=0.59$) و سمت کاری بالای آنان ($r=0.72$) تاثیر بیشتری بر توسعه شهری داشته، مشارکت زنان، آموزش و به کارگماری آنان در پست های سازمانی با سطح معنی داری صفر ($Pvalue=0.00$) اثری مستقیم، مثبت و معناداری بر توسعه شهری را نشان داد و در نهایت شایسته سالاری زنان با شدت اثرگذاری بالای ۳ ($F=3.50$) تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه شهری داشت. همچنین رابطه قوی بین مشارکت زنان و توسعه شهری ($r=0.95$) بیشتر از سایر متغیرها، بود. در مقایسه تعداد پرسنل و مدیران شهرداری مشخص گردید تعداد پرسنل زن از تعداد سرانه پرسنل شهرداری در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ افزایش داشته و در همین بازه زمانی میزان برنامه ریزی منطقه ای نسبت به کل برنامه های شهرداری افزایش نشان می دهد. چنین میتوان استدلال نمود که به دلیل افزایش تصدی سمت های متناسب فرهنگی توسط پرسنل زن در شهرداری اصفهان باعث ارتقا توسعه شهری در شهرداری اصفهان گردیده است.	تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۵ شماره صفحات: ۲۵-۳۶ از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید  واژه های کلیدی: آموزش، شایسته سالاری زنان، برنامه ریزی منطقه ای، توسعه شهری

استناد: بخشایش اردستانی، صبا (۱۴۰۳). بررسی تاثیر شایسته سالاری زنان بر توسعه شهری اصفهان در راستای برنامه ریزی منطقه ای، فصلنامه برنامه ریزی منطقه ای، ۱۴(۵۵)، ۲۵-۳۶.

DOI: 10.30495/jzpm.2024.32828.4305

* نویسنده مسئول: صبا بخشایش اردستانی، پست الکترونیکی: 4710062544@iau.ir، تلفن:

مقدمه

با توجه به اهمیت نقش منابع انسانی در فرآیند توسعه و اینکه زنان و مردان با هم منابع انسانی سازمان‌ها را می‌سازند، می‌توان گفت که زنان در افزایش بهره‌وری و توسعه نقشی بنیادی دارند. اگر چه در سال‌های اخیر زنان بیشتری در بازار کار حضور پیدا کرده و از نظر کمی تعدادشان افزایش پیدا کرده است اما به لحاظ کیفی و ارتقا به سطوح مدیریتی و شایسته‌سالاری نابرابری‌هایی دیده می‌شود و زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت و سطح شایستگی داشته‌اند. به طوری که امروزه زنان بیشتر تمایل به تصرف سمت‌های مدیریتی و نشان دادن شایستگی خود در تمام حوزه‌ها اعم از خصوصی یا عمومی را دارند. نقش و عملکرد زنان در توسعه، بیشتر به اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع بستگی دارد. ولی می‌تواند به عاملی بنیادی در تحول فرهنگی جوامع انسانی نیز تبدیل شود. فرآیند توسعه آثار گوناگونی بر زنان و مردان دارد. اساساً فرهنگ یکی از مهم‌ترین عوامل تحقق توسعه است و از این رو، توسعه فرهنگی، هم یکی از پیش‌شرط‌های بنیادی تحقق توسعه و هم یکی از آرمان‌های بنیادی توسعه است، از همین رو بیشتر صاحب‌نظران توسعه، از جمله کارگزاران و مسئولان سازمان ملل متحد، تأکید خاصی بر فرهنگ به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تحقق توسعه دارند. در همین راستا، توسعه شهری به عنوان زیربنای توسعه پایدار اقتصادی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از راه ایجاد و توسعه فرهنگ پشتیبانی‌کننده، می‌توان مسیر توسعه را هموار کرد. فرهنگ بعنوان شیوه زندگی مردم است و برای توسعه و بهبود شیوه‌های مطلوب زندگی و کار، نیاز است فرهنگ نیز مورد اصلاح قرار گیرد. برای تحقق این هدف سازمان‌های دولتی و غیردولتی نیاز به تغییر نگرش دارند و این تغییر نیز نیاز به نگرش سطوح مدیریتی و ارتقاء سطح شایستگی کارکنان در سازمان‌ها دارد. رویکرد شایسته‌سالاری از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت منابع انسانی مطرح، و به سرعت مورد استفاده قرار گرفت. هم اکنون این رویکرد در کشورهای توسعه یافته، نه تنها مورد توجه شرکت‌ها و بنگاه‌های کسب و کار قرار می‌گیرد، بلکه مورد استفاده و بهره‌گیری سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی نیز واقع می‌شود. شایسته‌سالاری مفهومی رایج و شناخته شده در امور سازمان‌هاست و شایستگی به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است.

از آنجایی که حوزه عملکرد شهرداری‌ها تا سطوح ناحیه و محله و حتی کوی و برزن گسترده می‌باشد و سرانه‌های فرهنگی، اجتماعی و ورزشی زیادی در اختیار دارد لذا توجه به توسعه شهری در امر مدیریت شهری امر به سزایی است. باتوجه به موارد یادشده و بررسی محتوای مطالب پیشین و سازمان‌هایی که مطالعات مختلف به عنوان مورد مطالعه انتخاب کرده‌اند، علی‌رغم وجود برنامه ریزی منطقه‌ای در شهرداری‌ها، توجه به توسعه شهری در این ارگان بسیار محدود بوده و در پژوهش‌های پیشین به توسعه شهری در سازمانی نظیر شهرداری اصفهان پرداخته نشده است. لذا دلیل انتخاب شهرداری، به عنوان یک ارگان مورد مطالعه، بر اساس مولفه‌های مهم توسعه شهری می‌باشد. همچنین با توجه به مطالب فوق، مساله اساسی که محقق را درگیر پاسخ به مساله نموده است، آن بوده که آیا شایسته‌سالاری زنان می‌تواند توسعه شهری را به ارمغان آورد. در سازمان مورد مطالعه زنان نقشی فعال داشته و در پست‌های سازمانی جایگاهی یافته‌اند اما مساله مهم این است که مقوله شایسته‌گرایی و شایسته‌سالاری در میان زنان در سازمان مورد مطالعه مورد بی‌توجهی قرار گرفته و سازمان مذکور در مورد توانایی زنان هیچ تحقیق یا فعالیتی انجام نداده است، همچنین توسعه شهری که با مشارکت زنان، تفویض اختیار و به کارگیری زنان در پست‌های سازمانی میسر خواهد شد مورد توجه قرار نگرفته است، به همین منظور تحقیق حاضر به بررسی تاثیر شایسته‌سالاری زنان در توسعه شهری پرداخته تا به پاسخ به مساله مطرح شده و ارائه پیشنهادات مناسب، سازمان مورد مطالعه را به اهداف خود نزدیکتر و از شایستگی زنان استفاده بهتری برای نیل به اهداف استفاده نماید. در همین راستا فرضیه این پژوهش بصورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اصلی: شایسته‌سالاری زنان بر توسعه شهری تاثیرگذار است.

پیشینه تحقیق و مبانی نظری

بنایی و همکاران (۱۴۰۲) سناریوهای توسعه شهری در پهنه جنوبی استان آذربایجان شرقی را با رویکرد آینده پژوهی مورد بررسی قرار دادند. روش تحقیق از لحاظ هدف توصیفی-تحلیلی و از لحاظ روش از نوع اکتشافی بود. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات کمی و کیفی از نرم افزار میک مک، سناریو ویزارد و اثرات متقاطع استفاده گردید. نتایج این تحقیق نشان داد که در پهنه مورد مطالعه ۵ عامل کلیدی بازیگران اصلی و مؤثر بر فرآیند توسعه هستند که وضعیت آن‌ها در حال حاضر مناسب نمی‌باشد. اگرچه سناریوهای احتمالی امیدهای فراوانی به وقوع شرایط مطلوب در پهنه جنوبی استان را نشان می‌دهد منتها وقوع شرایط بحرانی دور از انتظار نیست. همچنین نتایج این تحقیق حاکی از ۱۱ سناریوی باورکردنی با ترکیب‌های متفاوتی از وضعیت‌ها، احتمال وقوع در پهنه جنوبی استان را دارند که متأسفانه احتمال وقوع رویدادهای منفی بالاترین احتمال تحقق را دارند. با اینکه تعداد کمتری از این سناریوها مطلوب هستند و بخش عمده‌ای از سناریوهای ۱۱ گانه حالت‌های نامطلوب را نشان می‌دهند ولی احتمال تحقق شرایط بحرانی در پهنه جنوبی استان به مراتب بالاتر از احتمال تحقق شرایط

مطلوب است. بنابراین، در میان سناریوهای محتمل، سناریوی اول، مهم‌ترین و محتمل‌ترین سناریوی پیش روی توسعه پهنه جنوبی استان آذربایجان شرقی است.

قاسمی و همکاران (۱۴۰۱) به ارزیابی پیشران‌های حیاتی موثر بر توسعه شهری بر مبنای دیدگاه نوشهرگرایی در کلانشهرهای ایران (نمونه موردی: کلانشهر تبریز) پرداختند. در این پژوهش سعی شد عوامل مؤثر در توسعه شهری بر مبنای این دیدگاه شناسایی شده و از میان آن‌ها پیشران‌های حیاتی معرفی شود. بدین منظور با یک رویکرد کاربردی-توسعه‌ای با استفاده از روش‌های متداول در آینده‌پژوهی از جمله روش دلفی و روش تحلیل اثرات متقاطع و با استفاده از نرم‌افزار MICMAC از میان ۴۱ عامل مؤثر شناسایی شده توسط گروه دلفی ۱۵ عامل به‌عنوان پیشران‌های حیاتی مؤثر بر توسعه شهر تبریز بر مبنای دیدگاه نوشهرگرایی کشف شد.

حیدری، (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان "نقش و مشارکت زنان در توسعه پایدار"، با روش تحقیق کمی، به این نتیجه می‌رسد؛ آموزش و مهارت‌آموزی زنان اثر مستقیم و غیرمستقیم بر مشارکت اقتصادی و سیاسی کشورها دارد.

حاجی بزرگی و نیک زاد، (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی با شایسته سالاری" و روش تحقیق توصیفی پیمایشی و نمونه آماری ۲۰۷ نفر از کارکنان شهرداری و با ابزار پرسشنامه، اظهار می‌دارند؛ بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری در شهرداری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین آموزش و بهسازی منابع انسانی بیشترین تاثیر را بر نظام شایسته سالاری دارد. یافته‌ها نشان داد که در حال حاضر، وضعیت اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و نظام شایسته سالاری در جامعه مورد مطالعه در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

خواجوی، (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان "نقش زنان در توسعه شهری"، اظهار می‌دارد؛ توسعه شهری نیازمند قبول جذب افراد جامعه از یک سو و آموزش مستمر آن‌ها از سوی دیگر است. این قبول و جذب در صورتی رخ می‌دهد که افراد آگاهانه آن را بپذیرند و برای خود سودمند بدانند. روش مورد استفاده در این پژوهش مطالعه کتابخانه‌ای و گردآوری و تحلیل مطالب می‌باشد، در این پژوهش به بررسی نقش زنان در توسعه شهری و اهمیت این موضوع پرداخته شده و برای رسیدن به هدفهای توسعه، به اندیشه و اقدامی جدی نیاز دارد که جهتی انسانی داشته و برای حل مسائل جنسیت الهام بخش باشد و آینده جامعه و نیازهای مردان و زنان را در هر سنی درک کند و برای تحقق این نیازها، همه مساعی خود را به کار گیرد و به این نتیجه دست یافت که باید در جهت سازماندهی مناسب زنان، توانمندساختن آنها، توجه به منافع و سهم آنها در جریان توسعه و برخورداری از مواهب توسعه، برنامه ریزی لازم صورت پذیرد.

عبدصبور، (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان "الگوی جامع برای استقرار نظام شایسته سالاری در سازمان‌های دولتی"، از طریق روش تحقیق توصیفی پیمایشی و نمونه‌گیری به تعداد ۳۷۷ نفر از سازمانهای دولتی، اظهار می‌دارد؛ عوامل درون سازمانی همچون ساختار، فرهنگ سازمانی و تکنولوژی و همچنین عوامل برون سازمانی همچون عوامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بر استقرار نظام شایسته سالاری و اثربخشی مدل شایستگی موثر می‌باشد.

کیرایی و الگوموکولو، (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان "موانع سازمانی ادراک شده در پیشرفت شغلی زنان در خدمات ملکی کنیا"، با یافته‌های تحقیق اظهار می‌دارند؛ شیوه‌های تبعیض آمیز در استخدام، انتخاب و تبلیغات سازمان مهم‌ترین مانع پیشرفت حرفه‌ای زنان هستند. مانع دیگر شامل عدم وجود سیاست‌های منابع انسانی و عدم وجود مربیان و همچنین شیوه‌های شبکه می‌باشد. همچنین زنان در خدمات ملکی با چالش‌های بسیاری روبرو هستند اگرچه آنها دارای مدارک تحصیلی و تجارب لازم، می‌باشند اما آنها هنوز هم بایستی برای مقابله با عدم حمایت از سرپرستان خود، همسالان، همسر و کارمندان تلاش کنند. با این حال چالش‌های زیادی پیش روی زنان در کل کشور وجود دارد. برداشت و نگرش مردم نسبت به رهبری زنان، غلبه بر کلیشه‌ها و اسطوره‌ها در مورد توانایی رهبری زنان در جامعه و در سازمان هم عواملی همچون دسترسی محدود زنان به آموزش مداوم است که مانع پیشرفت شغلی زنان می‌شود.

کایما و همکاران، (۲۰۱۱)، در تحقیقی با عنوان "موانع پیشرفت شغلی زنان در دستیابی به مدیریت ارشد در نیجریه"، با مصاحبه عمیق با ۷۲ مدیر اجرایی و میانی، اظهار می‌دارند که ارتباط معنی‌داری بین جنسیت و تصور کلیشه‌ای از یک مدیر زن و آرمان زندگی حرفه‌ای او وجود دارد ضمن این که چالش‌های فراروی زنان مدیر ناشی از عوامل فردی یعنی انتظار فرهنگی از زن در کار خانواده و عوامل سازمانی مثل آموزش و پرورش ناکافی زنان در محل کار که به پیشرفت آهسته از زنان کمک کرده است از موانع کلیدی مدیران زن برای رسیدن به بالاترین موقعیت شغلی می‌باشد و زنان برای شکستن موانع و پیش فرض‌های کلیشه‌ای علیه آنها و فرهنگ سازمانی که آن‌ها با آن روبرو هستند نیاز به داشتن برخی از مهارت‌های اساسی از جمله نیاز به کسب اعتبار و به دست آوردن قدرت در سازمان خود، به رسمیت شناختن اهمیت شبکه در میان خود و دستاورد آن و موفقیت شخصی دارند.

¹ Kirai & Elegwa Mukulu

² Chima

لارسون جونز و لین^۱ (۲۰۰۱)، تحقیقی تحت عنوان "مقایسه نگرش نسبت به زنان به عنوان مدیر در چین و ایالات متحده" انجام دادند. این مطالعه به منظور مقایسه نگرشی که کارکنان مدیریتی و حرفه‌ای در چین و ایالات متحده نسبت به زنان در پست‌های مدیریتی دارند، صورت گرفته است. نظرسنجی نشان می‌دهد که پاسخ دهندگان آمریکایی نگرش مثبت تری نسبت به زنان مدیر در مقایسه با چینی‌ها داشته‌اند که به دلیل تفاوت در میراث فرهنگی، سنت‌ها و شرایط زنان است. تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که مشارکت زنان در مدیریت، مسئله‌ای مشترک در برابر زنان سراسر جهان است.

حدود سال‌های ۱۹۷۰ میلادی بود که مک‌کلند^۲ در شرکت McBe، به دولت آمریکا کمک می‌کرد تا ویژگی‌های مناسب برای مقامات سیاسی و کسانی را که به نمایندگی دولت به کشورهای دیگر می‌روند تعیین کنند. در آن زمان، عملاً نخستین مدل‌های شایستگی در حال شکل گرفتن بود اما شیوه خاصی برای تدوین فهرست شایستگی‌های کلیدی وجود نداشت. تنها چیزی که مشخص بود این بود که دولت از اینکه مدرک دانشگاهی و نمره دروس را معیاری برای انتخاب دیپلمات‌ها قرار داده بود بسیار پشیمان بود و هزینه‌های زیادی را به خاطر اشتباهات آن افراد پرداخت کرده بود. مک‌کلند تنها یک امکان در اختیار داشت و آن اینکه از دولت بخواهد لیست دیپلمات‌های معمولی و لیست دیپلمات‌های برتر را به او بدهد تا او بتواند به کمک همکارانش، به دنبال روش دیگری برای تعیین صلاحیت‌ها و تنظیم فهرست شایستگی‌ها بگردد. فهرست اولیه آنها با وجودی که اثربخشی قابل قبولی داشت، چندان شفاف نبود. مثلاً در آن فهرست به عنوان یکی از شایستگی‌های کلیدی دیپلمات‌ها نوشته شده بود؛ با سرعت در تشخیص شبکه‌های ارتباط سیاسی^۳. اما اینکه خود این شایستگی چیست و چه مشخصاتی دارد چالش جدیدی بود. تحقیق حاضر به بررسی تاثیر شایسته‌سالاری زنان بر توسعه شهری پرداخته است. با مرور بر ادبیات نظری، مشخص گردید؛ اصطلاح شایسته‌سالاری برای اولین بار توسط مایکل یانگ^۴ جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ در کتاب طلوع شایسته‌سالاری مطرح شد. وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره‌هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. یانگ در این کتاب بیان کرده بود که این نظام اجتماعی جدید در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می‌شود که در آن توده‌های مردم، حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. او در کتاب خود عنوان می‌کند که شایسته‌سالاری سیستمی است که رهبری به واسطه نخبگان را مهیا می‌سازد و شایسته‌سالاری بنا به تعریف وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می‌شوند و نقش‌های اجتماعی را به افراد بر اساس توانایی‌ها بدون لحاظ هر مزیت دیگری (از قبیل نژاد، جنسیت، ثروت و...) واگذار می‌کند. به تعبیر یانگ شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است و از آنجا که مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد، باید توجه داشت با نگاهی در نظریات نخبه‌گرایی^۵ می‌توان چنین گفت که نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. با توجه به این مطالب رد پای شایستگی را می‌توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت نکته‌های مورد اشاره برای توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر هستند:

۱. فرصت برابر برای آموزش همگانی
۲. جست و جوی برتری از لحاظ استعداد باید با بیطرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی صورت گیرد
۳. برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد
۴. امتحان عمومی از همه افراد بطور یکسان
۵. فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی و عدم لیاقت و توانایی از طبقه‌ای به طبقه دیگر فرستاده شوند
۶. مفهوم غنای موروئی کاربردی ندارد (Diyani, 2013).

در همین راستا، بونتیس و همکاران^۶ (۱۹۹۹) معتقدند؛ عامل انسانی موجود در سازمان ترکیبی از شایستگی‌ها و مهارت‌ها و تخصصی که ویژگی بارز و منحصر به فردی به سازمان می‌بخشد. هدف سازمان این است که نیروی کار ماهر و متعهد و باانگیزه مورد نیاز خود را به دست آورد. انجام اقداماتی در زمینه ارزیابی و ارضای نیازهای آتی کارکنان و توسعه شایستگی‌های ذاتی آنان از طریق فراهم ساختن فرصت‌های یادگیری و پیشرفت و رشد مستمر است. کارمندان باید تلاش نمایند تا مهارت، دانش و تخصص مربوط به وظیفه شغلی و سازمانی خود را فرا گرفته و تمام شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای خویش را برای انجام بهینه فعالیت‌های شغلی و سازمان به کار گیرند.^۷ هرسی و بلانچارد

¹ Larson Jones & Lin

² Maccland

³ Speed in reading political networks

⁴ Yang

⁵ elitism

⁶ Bontis, N.

⁷ WWW.DOLAT.IR

نیز معتقدند عملکرد کارکنان و سازمان تابع میزان بلوغ شایستگی های کارکنان است. بلوغ شغلی توانائی انجام کار است و با دانش و مهارت در کار سروکار دارد و بلوغ روانی به اشتیاق و انگیزه کار مربوط است و با اعتماد به نفس و تعهد سروکار دارد.

جدول ۱- خصوصیات نیروی انسانی

خصوصیات بلوغ شایستگی افراد	خصوصیات عدم بلوغ شایستگی افراد
فعال	منفعل
استقلال	وابستگی
یک نوع رفتار و یک راه حل	رفتارها و گزینه های مختلف
دلبستگی عمیق	دلبستگی سطحی
چشم انداز آینده	تمرکز بر زمان حال
برابری یا فرداستی	فردوستی
خودآگاهی و خودکنترلی	فقدان خودآگاهی و خودکنترلی

در این نظریه که یکی از نظریه‌های متداول است، پیروان مورد توجه ویژه قرار می‌گیرند. بلوغ کاری در این نظریه بالا رفتن توانایی فرد در دانش، آگاهی و مهارت‌های فردی بستگی دارد. بلوغ روانی نیز عدم نیاز به تشویق و ترغیب خارجی و کفایت مشوق‌های درونی است (Hersey & Blanchard, 1969).

دیان السن و هاند کلکیک در گزارش خود از پیشرفت زنان جهان در سال ۲۰۰۲ و برابری جنسیتی در هزاره اهداف توسعه در سال ۲۰۰۳، گفته‌اند: در آخرین دهه قرن بیستم دولت‌ها خود را موظف به توسعه برابری جنسیتی و حقوق زنان در کنفرانس‌های بین‌المللی کرده‌اند، که مضمون این کنفرانس‌ها بدین شرح است که ارزیابی هر نوع پیشرفتی در راستای برابری جنسیتی نیازمند یک درک کامل از شرایط محیط است از جمله اقتصاد جهانی، مشکلات و تضادهای بدون مرز که همه آنها در نتیجه زندگی زنان بوجود می‌آید. لذا توانمندسازی زنان موثرترین راه برای مقابله با فقر، گرسنگی و بیماری است و نیز به عنوان تاثیرگذارترین روش به منظور رواج توسعه در جوامع شناخته شده است. در این اظهارنامه بدین صورت شرح داده شده است که زنان و مردان دارای حق مساوی برای زیستن و تربیت فرزندان خود به دور از فقر، گرسنگی و خشونت و بی‌عدالتی هستند، بنابراین حقوق و فرصت‌های برابر برای آنها می‌بایست تضمین شود.

مواد و روش تحقیق

روش تحقیق حاضر بر اساس ماهیت و روش، تحقیقی توصیفی-پیمایشی می‌باشد. بنابراین در مجموع تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیقی کاربردی و از لحاظ روش تحقیق نیز تحقیقی توصیفی پیمایشی است. در این تحقیق، جامعه آماری، روسا و کارکنان شاغل زن در سازمان شهرداری اصفهان به تعداد ۴۵۰ نفر می‌باشد. در بخش دیگر پژوهش نیز همین جامعه آماری در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ مورد سنجش قرار گرفت. در این تحقیق نمونه‌آماری با استفاده از فرمول کوکران به دست می‌آید که با توجه به محاسبات، ۲۰۷ نفر از روسا و کارکنان شاغل انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری نیز به صورت تصادفی از کارکنان، انجام شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه و بانک اطلاعاتی پرسنل و برنامه‌های شهرداری اصفهان استفاده شد. پرسشنامه پژوهش نیز با توجه به اهداف تحقیق و اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات پژوهش تنظیم گردید. برای سنجش صفت‌های نهفته یا مکنون از مقیاس‌های مرتبط استفاده شد. بنابراین با توجه به مقالات و پژوهش‌های انجام شده و کتاب پژوهشنامه‌های مدیریت، نوشته مقیمی و رمضان (۱۳۹۴) پرسشنامه تنظیم گردید. به منظور تهیه و تنظیم پرسشنامه، نخست پرسشنامه مقدماتی با توجه به اهداف کلی و اختصاصی، متغیرها و فرضیات تحقیق طراحی گردید. برای تعیین اعتبار اولیه ابزار تحقیق از روایی صوری استفاده شد. لذا پرسشنامه در اختیار اساتید و همچنین برخی از کارکنان شاغل زن قرار گرفت و اصلاحات اعمال گردید. سپس جهت تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده می‌گردد.

بحث و یافته‌های تحقیق

با استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از طریق نرم افزار آماری، ضریب آلفای کرونباخ کل سوالات پرسشنامه بررسی شد همه متغیرهای در سطح مطلوبی قرار داشتند. نتایج حاصل از بررسی پایایی پرسشنامه نشان داد که ضریب آلفای کل محاسبه‌شده برابر ۰/۹ است و با

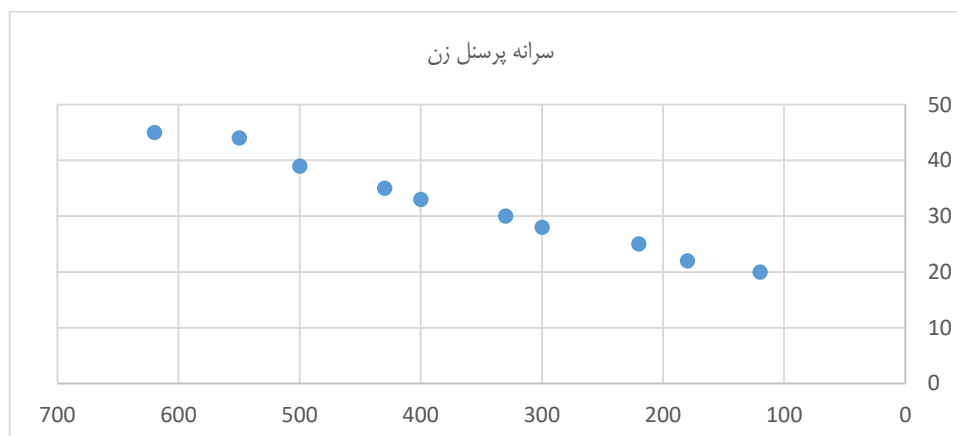
توجه به اینکه بزرگتر از ۰/۷ است و مقدار قابل توجهی است، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه مورد استفاده از پایایی پژوهشی لازم برخوردار می‌باشد. در ادامه به آمار توصیفی و استنباطی پژوهش پرداخته می‌شود.

آمار توصیفی مرتبط با پرسنل زن شهرداری در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

نتایج آمار توصیفی در مورد رشد سرانه پرسنل زن در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ تحقیق نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به سال ۱۳۹۹ بود. کمترین سرانه مربوط به مدیران زن با ۱۲٪ در سال ۱۳۹۰ بود. نتایج مربوط به این یافته‌ها در جدول ذیل نمایان است.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد فراوانی پرسنل زن در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

سال	تعداد کل پرسنل	سرانه پرسنل زن	تعداد مدیران زن	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۱۳۹۰	۱۰۰	۲۲	۱۲	۲۲	۱۰٫۶	۱۰٫۶
۱۳۹۱	۱۴۰	۳۰	۵۵	۱۵۵	۷۴٫۹	۸۵٫۵
۱۳۹۲	۱۵۰	۲۹	۱۰	۲۲	۱۰٫۶	۹۶٫۱
۱۳۹۳	۱۷۰	۲۷	۳	۸	۳٫۹	۱۰۰٫۰
۱۳۹۴	۱۶۰	۲۵	۵۰	۲۰۷	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۶
۱۳۹۵	۱۸۰	۲۳	۱۲	۲۲	۱۰٫۶	۷۴٫۹
۱۳۹۶	۲۳۰	۲۰	۱۸	۱۵۵	۷۴٫۹	۱۰۰٫۶
۱۳۹۷	۲۸۰	۱۸	۱۲	۲۲	۱۰٫۶	۳٫۹
۱۳۹۸	۳۵۰	۱۵	۸	۸	۳٫۹	۱۰۰٫۰
۱۳۹۹	۴۲۰	۱۲	۵۰	۲۰۷	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۶



شکل ۱- نمودار فراوانی نمونه‌های تحقیق در بازه زمانی ۱۳۹۰-۱۳۹۹

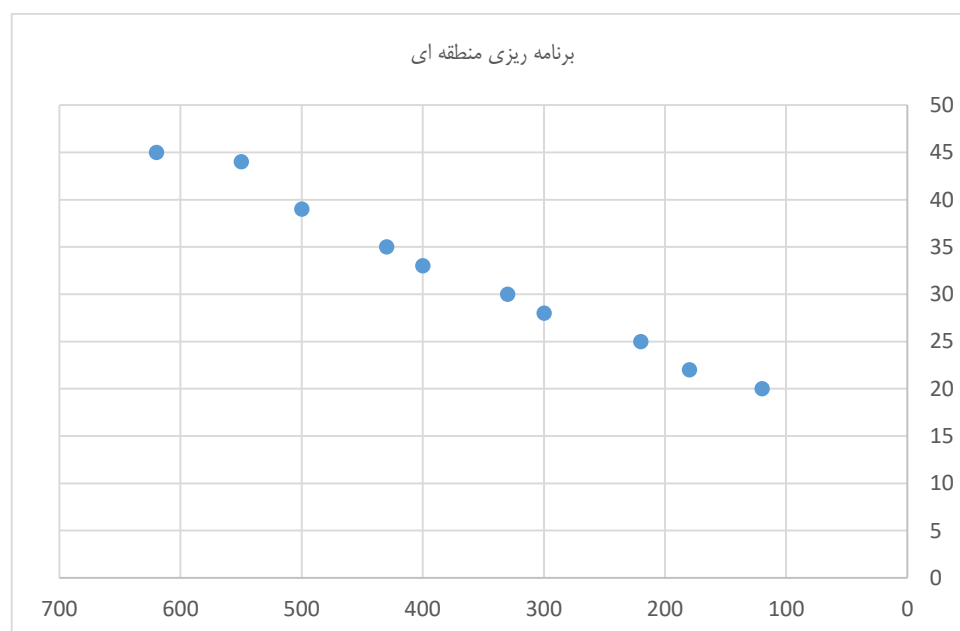
آمار توصیفی مرتبط با سرانه برنامه‌ریزی منطقه‌ای شهرداری در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

نتایج آمار توصیفی در مورد برنامه‌ریزی منطقه‌ای در تحقیق نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به سال ۱۳۹۹ با ۴۵٪ بود. کمترین فراوانی مربوط به سال ۱۳۹۰ با ۲۰٪ بود. نتایج مربوط به این یافته‌ها در جدول ذیل نمایان است.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد فراوانی سرانه برنامه‌ریزی منطقه‌ای شهرداری در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

سال	تعداد کل برنامه‌ها	سرانه برنامه‌ریزی منطقه‌ای	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۱۳۹۰	۱۲۰	۴۵	۲۲	۱۱	۱۱
۱۳۹۱	۱۸۰	۴۴	۱۵۵	۲۲	۱۳
۱۳۹۲	۲۲۰	۳۹	۲۲	۳۳	۱۵

سال	تعداد کل برنامه ها	سرانه برنامه ریزی منطقه ای	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۱۳۹۳	۳۰۰	۳۵	۸	۳۹	۱۷
۱۳۹۴	۳۳۰	۳۳	۲۰۷	۵۰	۱۹
۱۳۹۵	۴۰۰	۳۰	۲۰۹	۶۰	۲۷
۱۳۹۶	۴۳۰	۲۸	۱۵۵	۶۴	۳۳
۱۳۹۷	۵۰۰	۲۵	۱۸۰	۶۵	۴۵
۱۳۹۸	۵۵۰	۲۲	۱۹۰	۷۰	۵۰
۱۳۹۹	۶۲۰	۲۰	۲۰۷	۸۰	۵۵



شکل ۲- توزیع فراوانی و درصد فراوانی سرانه برنامه ریزی منطقه‌ای شهرداری در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

آزمون فرضیه ها

آزمون های آماری انجام شده برای دستیابی به یافته های تحقیق

بدلیل آنکه توزیع داده‌ها غیرنرمال گردید، بنابراین از آزمون‌های ناپارامتریک برای بررسی سؤالات تحقیق استفاده گردید. طبق نظر بازرگان و همکارانش (۱۳۸۶)، میانگین‌های عددی به دست آمده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت، این میانگین‌ها در سه سطح نامطلوب (پائین) شامل میانگین‌های عددی بین ۱ تا ۲/۳۳، نسبتاً مطلوب (متوسط) شامل میانگین‌های عددی بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶، و مطلوب (بالا) شامل میانگین‌های عددی بین ۳/۶۶ تا ۵، طبقه بندی می‌شوند.

با توجه به این طبقه بندی میانگین تمامی سؤالات، در میانگین‌های عددی بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ می‌باشد، بدین معنی که معیارهای در نظر گرفته شده در حد متوسط و نسبتاً مطلوب در سازمان مورد مطالعه قرار دارند.

فرضیه پژوهش: شایسته سالاری زنان بر توسعه شهری تاثیرگذار است.

بدلیل اینکه متغیرهای مشارکت زنان، به کارگماری زنان در پست‌های سازمانی و آموزش از متغیرهای تاثیرگذار بر شایسته سالاری است بنابراین هر یک از متغیرها، مورد بررسی قرار می‌گیرد و برای اینکه توزیع داده‌ها غیرنرمال بود از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود. از آزمون فریدمن به منظور شدت اثرگذاری متغیرها بر توسعه شهری و الویت بندی آنها استفاده شد.

جدول ۴ - آزمون فریدمن

میانگین رتبه ای	Sig	کای دو	
۳/۵۰	۰/۰۰	۶۸۸/۸۱	شایسته سالاری
۳/۵۳			مشارکت
۳/۴۴			آموزش
۱/۰۷			به کارگماری زنان
۳/۴۵			توسعه شهری

در این آزمون، بدلیل اینکه سطح معنی‌داری صفر شده است ($Pvalue=0.00<0.05$) بنابراین همه متغیرهای در نظر گرفته شده بر توسعه شهری تاثیرگذار هستند و در این بین، متغیر مشارکت زنان در رتبه نخست تاثیرگذاری بر توسعه شهری است ($\mu=3.53$) و باعث ارتقاء آن خواهد شد. اولویت‌بندی شاخص‌های در نظر گرفته شده نیز از طریق آزمون فوق انجام شد. براساس الویت‌بندی انجام شده، درمؤلفه شایسته سالاری زنان، شاخص‌های آگاهی و درک اهداف و سیاست‌های سازمان و مهارت در زمینه فناوری‌ها و ابزارهای آن ($\mu=5.73$)، درمؤلفه مشارکت زنان، شاخص وجود کار تیمی در سازمان ($\mu=4.56$)، درمؤلفه آموزش زنان، شاخص‌های استفاده از زنان در سازمان بعنوان مربی آموزشی و دعوت از زنان در سمینارهای مختلف از طریق سازمان ($\mu=4.12$)، در مؤلفه به کارگماری زنان در پست‌های سازمانی، شاخص‌های افزایش عملکرد شغلی با تجربه و مهارت یک زن، در پست سازمانی و ارتقاء زنان به پستهای مدیریتی براساس توانمندی آنها ($\mu=7.16$) و در نهایت در مؤلفه توسعه شهری، شاخص رعایت عدالت و صداقت بعنوان یک اصل در رفتار با سایر همکاران ($\mu=11.43$) در رتبه نخست تاثیرگذاری بر توسعه شهری قرار گرفته و باعث ارتقاء توسعه شهری خواهد شد.

جدول ۵ - آزمون فریدمن شاخص‌ها

متغیرها	کای دو	Sig	تعداد	شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ای
شایسته سالاری	۱۱۳/۵۱	۰/۰۰	۱	انتصاب بر پایه شایستگی	۵/۶۸
			۲	نشان دادن شایستگی در محیط کار	۵/۶۶
			۳	آگاهی و درک اهداف و سیاست‌های سازمان	۵/۷۳
			۴	مهارت در زمینه فناوری‌ها و ابزارهای آن	۵/۷۳
			۵	تشریح شایستگی فردی و تاثیر آن بر عملکرد، رفتار و فعالیتها	۵/۵۵
			۶	بیان دانش و مهارتهای خود به راحتی	۵/۵۲
			۷	انجام ارزیابی عملکرد بصورت سیستمی و پاداش بر مبنای آن	۵/۳۲
			۸	انتقال دانش به راحتی	۵/۳۶
			۹	عدم قابلیت و شایستگی زنان نسبت مردان	۵/۲۸
			۱۰	کسب تجربه‌های بین المللی زنان	۵/۱۶
مشارکت	۲۸,۴۱	۰,۰۰	۱۱	مشارکت در کلیه فعالیتهای واحد کاری	۴/۵۵
			۱۲	مشارکت با کارکنان در توسعه شهری	۴/۵۵
			۱۳	دستیابی به حقوق و دستمزد منطقی با توجه به مشارکت و تلاش	۴/۳۷
			۱۴	پیامد عملکرد ناشی از میزان تلاش و مشارکت در کار	۴/۴۹
			۱۵	وجود کار تیمی در سازمان	۴/۵۶
			۱۶	مشارکت زنان در کار تیمی	۴/۵۳
			۱۷	مشارکت زنان در پروژه‌های سازمان	۴/۵۵
			۱۸	اطلاع رسانی فرهنگی از طریق سیستم به کارکنان و نظرخواهی در مورد توسعه شهری	۴/۴۱
آموزش	۵۵,۱۱	۰,۰۰	۱۹	شیوه‌های آموزشی در سازمان، منطبق با نیازهای زنان	۳/۹۱
			۲۰	کلاسهای آموزشی منطبق با نیازهای زنان	۳/۹۸
			۲۱	استفاده از زنان در سازمان بعنوان مربی آموزشی	۴/۱۲
			۲۲	انجام آموزش و توسعه زنان در سازمان و تاثیر آن در ارزیابی عملکرد	۳/۹۸
			۲۳	دعوت از زنان در سمینارهای مختلف از طریق سازمان	۴/۱۲

متغیرها	کای دو	Sig	تعداد	شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ای
به کارگماری زنان	۴۱,۴۶	۰,۰۰	۲۴	مشارکت بیشتر زنان نسبت به مردان در یادگیری دانش	۴/۰۴
			۲۵	انجام آموزشهای لازم برای زنان با سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ سال	۳/۸۴
			۲۶	افزایش عملکرد شغلی با تجربه و مهارت یک زن، در پست سازمانی	۷/۱۶
			۲۷	فرصت استفاده از توانایی های شغلی	۶/۹۴
			۲۸	رشد زنان در شغل از نظر حرفه ای	۷/۱۳
			۲۹	قرارگیری در شغل مناسب براساس مهارت و دانش	۷/۰۸
			۳۰	لذت از شرایط خوب در پست سازمانی	۶/۹۷
			۳۱	وجود ثبات استخدامی در پست سازمانی	۷/۰۳
			۳۲	برخورداری از استقلال و آزادی و اظهارنظر در برنامه ریزیهای کاری	۶/۹۷
			۳۳	انجام آموزش های تخصصی در پست های سازمانی جهت ارتقاء سطح یادگیری	۶/۷۳
			۳۴	عملکرد بهتر مردان نسبت به زنان	۶/۹۳
			۳۵	مسئولیت در شغل	۷/۱
			۳۶	به کارگماری زنان در پستهای مدیریتی براساس تحصیلات آنها	۶/۷۹
			۳۷	دادن پستهای مدیریتی به زنان جوان در سازمان	۷
توسعه شهری	۹۵,۱۴	۰,۰۰	۳۸	ارتقاء زنان به پستهای مدیریتی براساس توانمندی آنها	۷/۱۶
			۳۹	رعایت عدالت و صداقت بعنوان یک اصل در رفتار با سایر همکاران	۱۱/۴۳
			۴۰	وجود عدالت در مورد زنانی که آزارهای زبانی و جنسیتی دیده اند	۱۱/۴۰
			۴۱	اعلام تهدیدهای محیطی به راحتی و رعایت عدالت در این خصوص	۱۰/۹۸
			۴۲	مشارکت زنان در تصمیم گیریهای مهم سازمان	۱۱/۰۴
			۴۳	عادلانه و منصفانه بودن رفتار مدیریت	۱۱/۰۷
			۴۴	عدالت و صداقت به عنوان یک ارزش در سازمان	۱۰/۶۱
			۴۵	عادلانه و منصفانه بودن سطح پرداخت حقوق و دستمزد	۱۱/۱۵
			۴۶	حس تعهد اخلاقی برای باقی ماندن در سازمان	۱۱/۱۳
			۴۷	احساس تعلق به سازمان	۱۱/۲۳
			۴۸	اعتقاد به ارزش تعهد و وفادار بودن به سازمان	۱۰/۸۹
			۴۹	عدم ترک سازمان با توجه به پیشنهاد شغل بهتر در سازمان دیگر	۱۱/۱۰
			۵۰	انجام کار به بهترین نحو با توجه به دستمزد کم	۱۰/۸۹
			۵۱	عمل زنان در کارها بصورت غیررسمی و دوستانه	۱۱
			۵۲	وجود ارتباطات باز و صادقانه بین زنان	۱۱/۳۳
			۵۳	فعاليتها بصورت انسان دوستانه	۱۰/۷۵
			۵۴	توسعه سازمان براساس فضای صمیمی در تیم کاری	۱۰/۹۷
			۵۵	صمیمیت در واحد شغلی ، بین همکاران	۱۰/۷۳
			۵۶	عدم اهمیت اتفاقات برای دیگران	۱۰/۸۹
			۵۷	احترام و توجه به نیازها و خواسته های زنان از طریق مدیران	۱۰/۴۸
			۵۸	توجه به موفقیت و پیشرفت زنان شده و احترام به آنها	۱۱/۱۸
			۵۹	وجود احترام متقابل بین همکاران	۱۰/۷۵

برای تعیین رابطه متغیرهای موردنظر از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۶- آزمون همبستگی اسپیرمن

شایسته سالاری	مشارکت	آموزش	به کارگماری زنان	توسعه شهری
شایسته سالاری	۱/۰۰	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۱
Sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
مشارکت	۰/۹۵	۱/۰۰	۰/۹۵	۰/۹۵
Sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

	شایسته سالاری	مشارکت	آموزش	به کارگماری زنان	توسعه شهری
آموزش	۰/۹۲	۰/۹۵	۱/۰۰	۰/۹۹	۰/۸۹
Sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
به کارگماری زنان	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۹	۱/۰۰	۰/۸۹
Sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
توسعه شهری	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۸۹	۰/۸۹	۱/۰۰
Sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

با توجه به این آزمون، با سطح معنی‌داری صفر ($Pvalue=0.00<0.05$) رابطه بین همه متغیرها با توسعه شهری رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. در همین راستا رابطه مشارکت زنان با توسعه شهری ($r=0.95$) بیشتر از سایر متغیرها شد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

بدلیل اینکه توزیع داده‌ها، غیرنرمال شد، برای بررسی شدت اثرگذاری شایسته‌سالاری زنان از آزمون فریدمن استفاده شد. این آزمون نشان داد شدت اثرگذاری مشارکت بیشتر از سایر متغیرها ($F=3.53$) در شایسته‌سالاری زنان بر توسعه شهری است. در این بین شدت اثرگذاری شایسته‌سالاری نیز بالاتر از ۳ بود ($F=3.50$) که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار ($p-value=0.00<0.05$) بر توسعه شهری بود. اولویت‌بندی شاخص‌های در نظر گرفته شده نیز از طریق آزمون فریدمن انجام شد که نشان داد، درمؤلفه شایسته‌سالاری زنان، شاخص‌های آگاهی و درک اهداف و سیاست‌های سازمان و مهارت در زمینه فناوری‌ها و ابزارهای آن ($\mu=5.73$)، درمؤلفه مشارکت زنان، شاخص وجود کار تیمی در سازمان ($\mu=4.56$)، درمؤلفه آموزش زنان، شاخص‌های استفاده از زنان در سازمان بعنوان مربی آموزشی و دعوت از زنان در سمینارهای مختلف از طریق سازمان ($\mu=4.12$)، در مؤلفه به کارگماری زنان در پست‌های سازمانی، شاخص‌های افزایش عملکرد شغلی با تجربه و مهارت یک زن، در پست سازمانی و ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی براساس توانمندی آنها ($\mu=7.16$) و در نهایت در مؤلفه توسعه شهری، شاخص رعایت عدالت و صداقت بعنوان یک اصل در رفتار با سایر همکاران ($\mu=11.43$) در رتبه نخست تأثیرگذاری بر توسعه شهری قرار گرفته و باعث ارتقاء توسعه شهری خواهد شد. سپس از آزمون همبستگی اسپیرمن برای تعیین رابطه شایسته‌سالاری با توسعه شهری استفاده شد. با توجه به این آزمون، با سطح معنی‌داری صفر ($Pvalue=0.00<0.05$) رابطه بین همه متغیرها با توسعه شهری رابطه مستقیم و مثبت بود. در این بین شایسته‌سالاری زنان ($r=0.91$) با سطح معناداری صفر رابطه قوی را نشان داد. همچنین مشخص شد، رابطه مشارکت زنان با توسعه شهری ($r=0.95$) بیشتر از سایر متغیرها، قوی می‌باشد. بنابراین شایسته‌سالاری زنان باعث توسعه شهری خواهد شد. این نتیجه‌گیری به نتیجه‌گیری تحقیق عبدصبور در سال ۱۳۹۵ نزدیک است. ایشان به این نتیجه رسیدند که شایسته‌سالاری اثربخش بر فرهنگ سازمانی است. تحقیق حاضر نیز نشان داد، شایسته‌سالاری تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه شهری دارد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌گردد مطالعه‌ای مشابه در سایر سازمان‌های کشور نیز انجام گیرد تا ضمن افزایش قدرت تعمیم‌پذیری یافته‌ها، امکان مقایسه نتایج در بسترهای مختلف فراهم شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده به بررسی توسعه شهری با استفاده از متغیرهای متنوع‌تری پردازند تا ابعاد مختلف این پدیده روشن‌تر گردد. از سوی دیگر، انجام پژوهش‌هایی به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه شهری می‌تواند به درک بهتر از مؤلفه‌های اثرگذار در این حوزه بینجامد. در نهایت، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات بعدی، با به‌کارگیری روش‌های آماری متفاوت، تأثیر شایسته‌سالاری بر توسعه شهری مورد بررسی دقیق‌تری قرار گیرد.

References

1. Adib, A., Sarukhani, B., Vathouqi, M., & Mansour, M. (2020). Sociological explanation of life satisfaction based on conflict in playing multiple roles and its consequences among married women of Isfahan municipality. *Contemporary Sociological Research (Scientific-Research)*, 9(16), 37–60. [In Persian].
2. Afshar, L., & Bagheri, A. (2012). Embryo donation in Iran: An ethical review. *Developing World Bioethics*. Retrieved July 29, 2012, from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22708805>
3. Alwani, S. M. (2007). *The process of public policy making*. Tehran: Allameh Tabatabai University Publishing. [In Persian].
4. Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of strategic human resource management*. Kogan Page Publishers.

5. Babaei Fard, E. (2009). Urban and social development in Iran. *Scientific Research Quarterly Journal of Social Welfare*, 10(37), 7–56. [In Persian].
6. Bayzidi, R., & Hossein-Panahi, R. (2018). Comparison of development-friendly and anti-development cultural indicators in Japan, Britain and Iran. *Quarterly Journal of Economic Sociology and Development*, 8(1), 1–30. [In Persian].
7. Banaei, V., Kavousi, I., & Tokalan, A. (2022). Scenarios of urban development in the southern part of East Azarbaijan province with a future research approach. *Regional Planning Scientific Quarterly*, 13(49), 37–54. [In Persian]. <https://doi.org/10.30495/jzpm.2021.27663.3872>
8. Bontis, N. (1999). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows of knowledge: An empirical examination of intellectual capital, knowledge management, and business performance.
9. Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research*. San Francisco: Jossey-Bass.
10. Cooper, H., & Hedges, L. V. (2009). Research synthesis as a scientific process. In H. Cooper, L. V. Hedges, & J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis*. Russell Sage Foundation.
11. Corbin, J. (2021). Strauss's grounded theory. In *Developing Grounded Theory*. London: Routledge.
12. Delavar, A. (2016). *Research methodology in humanities*. Tehran: Publishing House. [In Persian].
13. Dianti, M., & Erfani, M. (2018). Merit, concepts and applications. *Tadbir Monthly*, 408(1), 14–19. [In Persian].
14. Diyani, N. (2013). Meritocracy system, conference on the development of meritocracy in organizations. *The Third International Conference on Psychology, Counseling, Education and Training*, 1–11. [In Persian].
15. Ebrahimi, M., Elik, F., & Abbasi, M. (2016). Investigating the effect of talent management on organizational succession. *Development Quarterly*, 12(43), 95–128. [In Persian].
16. Ghasemi Yazdani, M. H., Mohammadi, M., & Ghorbani, M. (2023). Evaluation of urban development scenarios of the productivity of neo-urbanism in Iran's metropolises (Case example: Tabriz metropolis). *The Scientific and Research Quarterly of New Attitudes in Human Geography*. Accepted. [In Persian].
17. Habib-Pourgetabi, K., & Ghafari, G. (2013). Women's urban development. *Women in Culture and Art Quarterly*, 3(3), 77–96. [In Persian].
18. Haji Zeghari, J., & Nikzad, H. (2016). Investigating the relationship between human resource management measures and meritocracy. *Human Resources Studies Quarterly*, 6(23), 119–138. [In Persian].
19. Hasni, K., Sheikh Esmaili, S., & Maqshoodi, K. (2013). Investigating the dimensions and components of meritocracy in managers and employees of educational institutions. *Management and Development Quarterly*, 26(2), 119–140. [In Persian]. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17350719.1392.26.2.5.3>
20. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*.
21. Heydari, F. (2017). Women's role and participation in sustainable development. *Study Quarterly Journal of Protection of Women's Rights*. [In Persian].
22. Hosseinzadeh, A. H., Nabavi, A. H., & Fazlipour, M. (2016). Investigating the effect of cultural values, meritocracy and organizational socialization. *Iranian Journal of Sociology*, 17(3), 78–108. [In Persian].
23. Jahangiri, A., & Mehr Ali, A. (2007). Identification and prioritization of factors affecting the retention of specialist employees of Sased Organization. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 8(29), 37–56. [In Persian].
24. Khajovi, Z. (2016). The role of women in urban development. *2nd International Congress on Culture and Religious Thought*, 1–15. [In Persian].
25. Panahi, M. H. (2013). Urban development is the necessity of economic, social and political development. *Welfare Planning and Social Development Quarterly*, 6(22), 1–23. [In Persian].
26. Pasbani, M., Azarkasab, A., & Fatehi Khokhnab, L. (2013). Comparative study of management based on competence in public and private institutions. *Beyond Management*, 6(22), 75–96. [In Persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169979.1391.6.3.4.0>

27. Scott, R. (2012). *Organizations, legal systems, real and open* (M. R. Behrangi, Trans.). Tehran: Kamal Tarbiat Publications. [In Persian].
28. Tajuddin, M., & Ma'ali Tafti, M. (2008). Battle of talents. *Tadbir Monthly*, 192, 72–73. [In Persian].
29. Timuri, K., & Ghayoumi, R. (2021). Presenting the development model of citizenship culture in Tehran metropolis. *Cultural Sociology*, 12(1), 27–72. [In Persian].
<https://doi.org/10.30465/scs.2021.22574.1928>